



POLYGRAPH

Experto en Provisión de Técnicas para la Selección de Personal

Evaluaciones Psicométricas | Tipos de Pruebas | Test de Adaptabilidad al Puesto

Información General

Test de Adaptabilidad Laboral (MS)

(Basado en la prueba antigua de MOOS)

50 preguntas

15 minutos

La adaptabilidad en situaciones laborales es de gran importancia, sobre todo en algunos puestos que demandan una respuesta ágil y de acoplamiento inmediato a situaciones nuevas y cambiantes, o que se requieran habilidades para resolver problemas rápidamente. La persona debe ser capaz de valorar una situación y acoplarse a ella para rendir mejor o para llegar al objetivo deseado, como sucede en puestos de relaciones públicas, ventas y gerencias.

Este instrumento nos ayuda a localizar el grado de adaptabilidad social que tiene una persona, además de mostrar algunos indicadores útiles para la toma de decisiones; estos indicadores son las habilidades desglosadas que encontramos en los resultados de la evaluación.

Ejemplo de Resultados

Test de Adaptabilidad Laboral (MS)

El resultado del Test MOOS de: XXX XXXX, para su empresa o centro laboral es el siguiente:

En la dimensión RELACIONES se evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros, se han calificado a las tres sub escalas de esta manera:

POLYGRAPH

Experto en Provisión de Técnicas para la Selección de Personal



(IM) IMPLICACIÓN - Grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella - obtuvo una puntuación de: 64

(CO) COHESIÓN - Grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros - obtuvo un puntaje de: 67

(AP) APOYO - Grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima social - obtuvo un total de: 63 puntos

En la dimensión AUTORREALIZACIÓN u orientación hacia unos objetivos, se evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral, se han calificado a las tres subescalas de la siguiente manera:

(AU) AUTONOMÍA - Grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias - obtuvo una puntuación de: 63

(OR) ORGANIZACIÓN - Grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea - obtuvo un puntaje de: 65

(PR) PRESIÓN - Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral - obtuvo un total de: 61 puntos.

En la dimensión ESTABILIDAD / CAMBIO se evalúa el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y, por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable, se han calificado a las cuatro subescalas de la manera siguiente:

(CL) CLARIDAD - Grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias y se explican las reglas y planes para el trabajo - obtuvo una puntuación de: 76

(CN) CONTROL - Grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados - obtuvo un puntaje de: 65

(IN) INNOVACIÓN - Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques - obtuvo un total de: 41 puntos

(CF) COMODIDAD - Grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable - obtuvo una puntuación de: 66

POLYGRAPH

Experto en Provisión de Técnicas para la Selección de Personal

